

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA INOVASI PADA PT DAGADU DJOKDJA**

<sup>1</sup>Olivia Rizki Anindya Anjani, <sup>2</sup>Kusuma Chandra Kirana, <sup>3</sup>Tri Ratna Purnamarini

<sup>123</sup>Program Studi Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

[1oliviaanindya04@gmail.com](mailto:oliviaanindya04@gmail.com), [2chandrakna@gmail.com](mailto:chandrakna@gmail.com), [3t.purnamarini@ustjogja.ac.id](mailto:t.purnamarini@ustjogja.ac.id)

**ABSTRACT**

*The research aims to assess the influence of organizational commitment, work culture and work motivation on innovation performance. Saturated sample method used in this research and the respondent criteria consisted of 60 PT Dagadu Djokdja employees was used as a sample in this research. Data is collected via sheets questionnaire paper which will later be analyzed using the Statistical Program for Social Science (SPSS) version 25. After carry out quality tests, data is processed using various statistical methods such as tests classical assumptions and multiple regression tests. The classical assumption test includes evaluating normality, multicollinearity, and heteroscedasticity. Next, data analysis involves use coefficient of determination test, partial test (T), and simultaneous test (F). The results of this research show (1) there is a positive and significant influence of organizational commitment on performance innovation (2) there is a positive and significant influence of work culture on innovation performance (3) there is a positive and significant influence work motivation on motivational performance (4) there is a positive and significant influence of organizational commitment, work culture, work motivation on innovation performance.*

*Kata kunci : Komitmen Organisasional, Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Inovasi.*

**ABSTRAK**

Pada penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh dari komitmen organisasional, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja inovasi. Metode sample jenuh yang digunakan dalam penelitian ini dan kriteria responden terdiri dari 60 karyawan PT Dagadu Djokdja digunakan sebagai sample pada penelitian ini. Data dikumpulkan melalui lembar kertas kuesioner yang nantinya di analisis menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 25. Setelah itu data di uji menggunakan uji validitas dan uji reabilitas. Setelah melakukan uji kualitas, data diproses menggunakan berbagai metode statistik seperti uji asumsi klasik dan uji regresi berganda. Uji asumsi klasik mencakup evaluasi normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Selanjutnya, analisis data melibatkan penggunaan uji koefisien determinasi, uji parsial (T), dan uji simultan (F). Hasil penelitian ini menunjukkan (1) adanya kontribusi signifikan dan positif komitmen organisasional terhadap kinerja inovasi (2) adanya kontribusi signifikan dan positif budaya kerja terhadap kinerja inovasi (3) adanya kontribusi signifikan dan positif motivasi kerja terhadap kinerja inovasi (4) adanya kontribusi signifikan dan positif komitmen organisasional, budaya kerja, motivasi kerja terhadap kinerja inovasi.

*Kata kunci : Komitmen Organisasional, Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Inovasi.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki urgensi tinggi bagi negara maju ataupun berkembang seperti Indonesia. Hal ini karena orang-orang yang mencerminkan sumber daya yang berkualitas membangun bangsanya di negara maju dengan orang-orang yang cerdas dan mampu mengatur bangsa dan negaranya (Yu et al., 2020). Oleh karena itu, sumber daya manusia Indonesia harus ditingkatkan untuk mencapai cita-cita pemerintah Indonesia. Dengan peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan dan menciptakan kinerja organisasi maupun inovasi. *Human Resource Management*/manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan pengaruh karyawan sebagai sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi (Zaim et al., 2021). Kinerja inovasi dipengaruhi oleh banyak faktor. Termasuk komitmen organisasional, budaya kerja dan motivasi kerja mereka, seperti yang dapat dilihat dalam (Pfajfar et al., 2022) ketika dikemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari kemauan seseorang yang didorong oleh lingkungan.

Komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat menentukan seberapa keterikatan karyawan dalam semua aktivitas perusahaan. Dalam sebuah penelitian dijelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan penerimaan serta kepercayaan karyawan dalam tujuan yang ditetapkan organisasi serta kemauan untuk bertahan dalam organisasi (Lidia dkk 2018). Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi, semakin besar kinerja pegawai yang lebih baik (Amri et al., 2021). Komitmen organisasi adalah rasa memiliki, loyalitas, dan partisipasi pegawai dalam organisasi atau bagian-bagiannya. Sikap loyalitas pegawai ini ditentukan oleh tiga faktor : (1) keinginan kuat individu untuk tetap menjadi anggota organisasi, (2) keinginan untuk berkontribusi pada organisasi, dan (3) penerimaan dan kepercayaan terhadap tujuan dan nilai organisasi (Farisi, 2021).

Lingkungan kerja menciptakan elemen lain yaitu budaya kerja, yang merupakan konponen yang penting dari sebuah organisasi. Organisasi tidak dapat berjalan secara maksimal jika tidak dilandasi budaya kerja yang baik dan jelas. Budaya kerja adalah komponen yang perlu diperhatikan dalam organisasi karena menyangkut tentang interaksi dan komunikasi antar karyawan. Budaya kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagai bentuk perhatian organisasi terhadap budaya kerja, maka organisasi dapat melakukan berbagai cara, misalnya dengan melakukan reformasi birokrasi yaitu mengubah struktur dan sistem manajemen organisasi. Budaya kerja memang dapat berkembang dari waktu ke waktu, namun yang paling penting adalah mengenai bagaimana budaya kerja tersebut dapat dilaksanakan dan dipertahankan. Budaya kerja yang baik harus dipertahankan, sedangkan budaya kerja yang kurang baik harus dihentikan. Salah satu budaya buruk yang sering kali dilakukan oleh karyawan adalah ketidaksesuaian waktu masuk dan pulang kerja. Beberapa karyawan seringkali terlambat masuk kerja dan pulang kerja lebih cepat dari waktu yang telah disepakati. Jika pelanggaran ini tidak dipermasalahkan atau ditegur oleh atasan, maka pelanggaran ini akan menjadi kebiasaan yang dimaklumi dan diperkenankan (Sukartini, 2022).

Motivasi kerja merupakan organisasi yang esensial prioritas penelitian karena memberikan informasi yang membantu untuk memahami kinerja pegawai serta tingkat perputarannya. Sebuah instruksi motivasi kerja karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dan membawa mereka ke prestasi pribadi dan tujuan organisasi. Ditemukan juga bahwa motivasi ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih lama dan lebih lama dalam organisasi mereka, membuatnya lebih mudah bagi mereka untuk menikmati pekerjaan mereka dan mencapainya pada saat yang bersamaan tujuan kerja. Karyawan termotivasi

dengan cara lain, tetapi biasanya mereka memprioritaskan pembelajaran baru dalam (Paais & Pattiruhu, 2020).

Kinerja inovasi merupakan implementasi kinerja yang dapat dilihat menurut tiga dimensi, yaitu dimensi inovasi manajerial, inovasi proses, dan inovasi produk (Woodman, 2014). Inovasi dilakukan untuk mengembangkan produk yang sudah ada di pasaran dan dengan tujuan untuk memenuhi kepentingan organisasi. Inovasi berkaitan dengan penciptaan hal-hal baru yang melibatkan adaptasi dan penerimaan. Inovasi juga dapat dilakukan melalui pengembangan produk, perluasan pasar dan jangkauan layanan, serta perubahan mengenai sistem manajerial menjadi lebih mutakhir. Inovasi berkaitan dengan modifikasi atau pengembangan produk dengan menggunakan cara-cara yang baru (Sukartini, 2022).

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada kajian-kajian terdahulu. Penelitian yang dilaksanakan Nguyen et al., (2019) diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasional memberikan kontribusi yang signifikan dan positif terhadap kinerja inovasi. Namun berbeda dengan penelitian Martínez Serna et al., (2018) yang menyimpulkan penelitiannya bahwa komitmen organisasional tidak berkontribusi positif maupun signifikan terhadap inovasi, hal ini dapat menjelaskan bahwa komitmen karyawan itu sendiri tidak membuat mereka menerapkan perubahan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ilyasa & Ramly, 2018) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja inovasi memperoleh hasil budaya organisasi memberikan kontribusi yang signifikan dan positif terhadap kinerja inovasi. Kemudian yang selanjutnya adalah penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja inovasi. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fischer et al., 2019) dan (Wahyuni, 2022) dalam penelitiannya yaitu motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan dan positif terhadap kinerja inovasi. Sedangkan menurut (Kurniawan & Pratiwi, 2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa motivasi intrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja inovasi.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Aseli Dagadu Djokdja, Jl. IKIP PGRI I Sonosewu Jl. Sonopakis Kidul No. 50, Sonosewu, Ngestiharjo, Kec. Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta dengan responden seluruh karyawan yang ada di bagian gerai perusahaan tersebut, yang masih aktif bekerja untuk mengetahui permasalahan yang mempengaruhi kinerja inovasi. Alasan menggunakan objek ini di dasarkan atas fenomena atau gejala yang terjadi pada saat ini. Salah satu contohnya adalah, adanya *turnover* atau pergantian karyawan dengan siklus yang cenderung cepat. Penyebabnya biasanya karena rata-rata karyawan di gerai adalah mahasiswa sehingga kemungkinan mempertahankan kontrak kerja hanya kecil karena setelah menyelesaikan tugas akhir, mereka akan memberhentikan kontrak dan mencari pekerjaan lain. kemudian yang selanjutnya adalah, karena terdapat beberapa divisi di dalam PT tersebut, banyak karyawan yang tidak saling mengenal dan tidak adanya usaha atau waktu untuk berkenalan. Selain itu, ditemukan juga bahwa motivasi kerja karyawan dapat menurun apabila gaji/upah mereka yang juga menurun atau tidak adanya kenaikan gaji.

Alasan dilakukannya penelitian ini adalah permasalahan yang terjadi pada objek penelitian sangat relevan dengan apa yang akan diteliti. Selain itu terdapat beberapa perbedaan diantaranya adalah variabel serta lokasi penelitian yang digunakan berbeda dengan peneliti sebelumnya. Berdasarkan latar belakang penulis tertarik untuk berupaya meneliti dan membuktikan hasil dari pengaruh komitmen organisasional, budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja inovasi. Dengan demikian judul dalam penelitian ini adalah "Pengaruh Komitmen Organisasional, Budaya Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Inovasi Pada PT. Aseli Dagadu Djokdja."

## LANDASAN TEORI

### Komitmen Organisasional

Komitmen merupakan proses yang seimbang, yang terjadi tanpa sebuah alasan dan merupakan pengalaman individu ketika bergabung dengan suatu organisasi. Komitmen membahas perilaku karyawan. Menurut Wibowo, (2014) jika dilihat dari kata yang dimaksud dengan komitmen adalah loyalitas, sebagai seorang pekerja, loyalitas atau rasa memiliki terhadap tempat dia bekerja dan bertanggung jawab didalamnya artinya dirinya memiliki komitmen dalam (Farisi, 2021).

Komitmen adalah sikap yang memberi bukti pengabdian karyawan kepada perusahaan dan sebagai proses yang berkesinambungan di mana anggota organisasi mengungkapkan kepedulian mereka terhadap kesuksesan dan kesejahteraan organisasi yang berkelanjutan. Komitmen organisasi berkaitan dengan sejauh mana setiap karyawan dapat merasakan rasa kesatuan dirinya dengan organisasi (Farisi, 2021).

### Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan sistem nilai-nilai yang membentuk kebiasaan seseorang sehingga seseorang tersebut menunjukkan kualitas kerja yang dapat dilihat oleh orang lain. Nilai-nilai yang diyakini oleh seseorang dapat bersumber dari adat istiadat, norma, nilai religius, atau aturan yang diterapkan dalam masyarakat. Setiap orang yang memiliki karakter budi pekerti baik, ketiaatan terhadap agama, dan menerapkan nilai-nilai luhur dapat menunjukkan kinerja yang maksimal dengan prinsip jujur, kerja keras, anti terhadap tindakan curang misalnya Korupsi Kolusi Nepotisme (KKN), dan senantiasa mengusahakan dirinya untuk bekerja dengan kualitas yang maksimal demi tercapainya tujuan organisasi (Sukartini, 2022)

Budaya kerja bertujuan untuk memberikan perubahan nyata dalam organisasi dengan perubahan sikap dan perilaku SDM untuk meningkatkan kinerja agar organisasi dapat bersaing dan mampu menghadapi berbagai tantangan di masa mendatang. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan yaitu manfaat dari mengenalkan budaya kerja yang baik adalah : (1) meningkatkan semangat gotong royong dan kerja sama, (2) meningkatkan koherensi, (3) saling terbuka satu sama lain antar karyawan, (4) meningkatkan rasa menjadi satu keluarga, (5) meningkatkan jiwa satu keluarga, (6) menciptakan komunikasi yang lebih optimal, (7) meningkatkan produktivitas kinerja, (8) responsif terhadap perkembangan dunia luar, dan lain-lain (Sukartini, 2022).

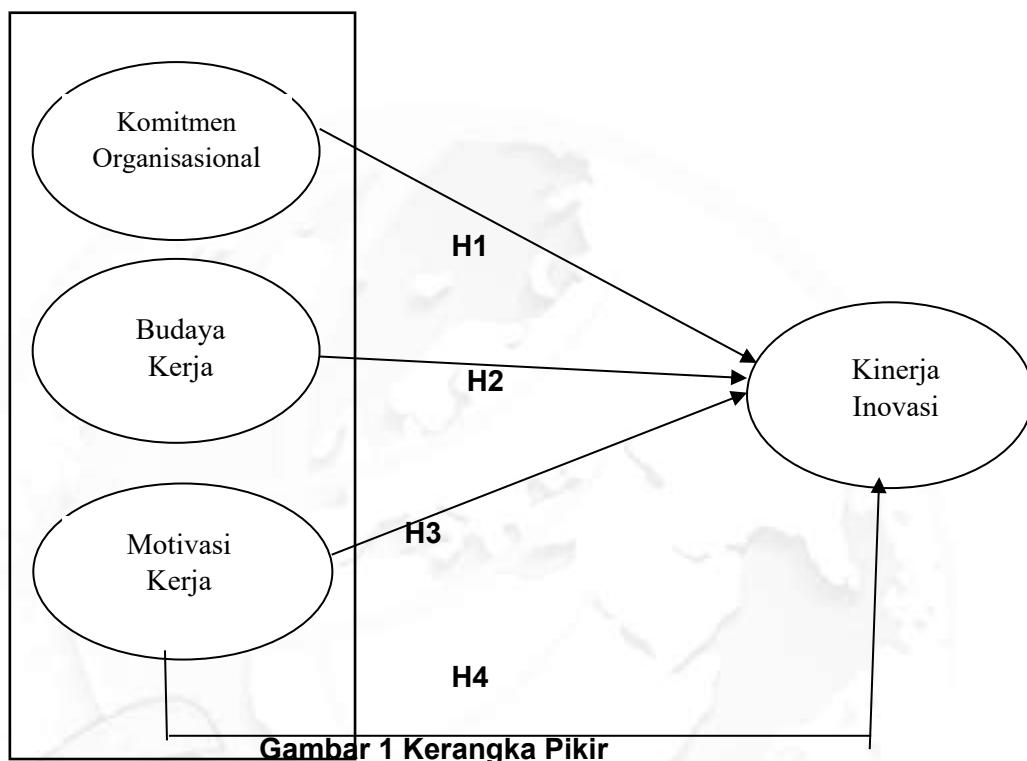
### Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah motivasi yang dapat dilihat secara internal. Setiap orang dapat secara sadar atau tidak sadar melakukan pekerjaan atas dorongan tujuan tertentu. Tujuan tertentu tersebut dapat berpengaruh ke kehidupannya baik dalam pendidikan, pekerjaan, maupun gaya hidup. Motivasi menghasilkan energi yang dapat mendorong setiap individu untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan lebih tepat. Motivasi tidak dikaitkan dengan teori motivasi kerja dengan kemampuan, melainkan adalah bentuk hubungan antara motivasi kerja dan penalaran. Yaitu membandingkan beberapa orang yang menunjukkan kinerja lebih baik dibandingkan yang lainnya. Motivasi biasanya fungsi dari kesetaraan pertukaran social berdasarkan teori modal. Dengan pengertian kebenaran organisasi, karyawan dapat aktif terlibat dalam organisasi. Bersamaan dengan ketidakadilan, karyawan mengurangi partisipasi mereka. Akibatnya, karyawan ingin organisasi untuk memulihkan keseimbangan antara kontribusi mereka dan situasi kerja (Riyanto et al., 2021).

### Kinerja Inovasi

Kinerja inovasi atau dapat disebut dengan *innovative performance* merupakan usaha perusahaan untuk mendorong komponennya untuk melakukan inovasi, dengan cara menggabungkan beberapa kemampuan dalam menciptakan ide-ide dan gagasan tentang kuantitas dan kualitas serta mengenai cara-cara mengimplementasikan ide-ide yang telah dirumuskan secara optimal (Mulyani & Wijayani, 2017).

Menurut Sisca, dkk., (2021) yaitu: Inovasi merupakan kegiatan yang dilakukan dalam beberapa tahap yaitu perumusan ide, penggunaan teknologi manufaktur dan peralatan baru, hingga aktivitas pemasaran dan penjualan produk. Inovasi juga merupakan proses serta hasil dari pengembangan ide, penggunaan keterampilan tertentu, pemanfaatan teknologi, serta penggunaan pengalaman dalam rangka menambah nilai pada produk yang sedang dalam proses produksi (Widjaja & Winarso, 2019). Kinerja inovasi/*innovation performance* (IP) adalah gambaran mengenai hasil pencapaian implementasi dari inovasi yang berasal dari proses pengembangan dan penggunaan keterampilan dalam rangka menambah nilai guna produk yang diproduksi (Widjaja & Winarso, 2019).



## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh untuk penentuan jumlah sampel. Penentuan sampel sampel jenuh dilakukan jika seluruh jumlah populasi yang tersedia dapat dipakai sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan, maka jumlah sampel yang dipakai juga 60 orang, karena metode yang dipakai adalah sampel jenuh.

Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah dengan menggunakan kuisioner atau angket. Untuk menentukan kriteria sampel, peneliti menggunakan responden untuk mengetahui pengaruh dari ketiga variabel yang akan diteliti terhadap kinerja inovasi dari PT. Aseli Dagadu Djokdja. Peneliti menggunakan 4 variabel yang diteliti dengan jumlah indikator sebanyak 13 indikator dan sampel yang digunakan sebanyak 60 responden yang merupakan karyawan PT Aseli Dagadu Djokda

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah hasil analisis dari data yang telah dikumpulkan:

### 1. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

No.	r.hitung	r.tabel	Keterangan
1	0.751	0.245	Valid
2	0.662	0.245	Valid
3	0.743	0.245	Valid
4	0.735	0.245	Valid
5	0.482	0.245	Valid
6	0.750	0.245	Valid
7	0.708	0.245	Valid
8	0.769	0.245	Valid
9	0.703	0.245	Valid
10	0.618	0.245	Valid
11	0.657	0.245	Valid
12	0.780	0.245	Valid
13	0.700	0.245	Valid
14	0.539	0.245	Valid
15	0.737	0.245	Valid
16	0.724	0.245	Valid
17	0.740	0.245	Valid
18	0.794	0.245	Valid
19	0.758	0.245	Valid
20	0.780	0.245	Valid
21	0.650	0.245	Valid

Sumber : output IBM SPSS 25

Tabel 1 memperlihatkan bahwa keseluruhan pertanyaan pada variabel komitmen organisasional adalah valid, karena keseluruhan r hitung atau *Corrected Item-Total Correlation* memiliki angka yang lebih dari r tabel yaitu 0,245.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Item	Angka Cronbach's Alpha	Angka batas	Keterangan
Komitmen Organisasional	876	0.60	Reliabel
Budaya kerja (work culture)	759	0.60	Reliabel
Motivasi kerja (work motivation)	795	0.60	Reliabel
Kinerja inovasi (innovation performance)	896	0.60	Reliabel

Sumber : output IBM SPSS 25

Tabel 2 yang berasal dari Uji Reliabilitas memperlihatkan diperoleh angka koefisien kuesioner X1 (Komitmen organisasional) sejumlah 0,876, X2 (Budaya kerja (*work culture*)) 0,759, X3 (Motivasi kerja (*work motivation*)) 0,795, dan koefisien kuesioner Y (Kinerja inovasi (*innovation performance*)) sejumlah 0,896. Kesimpulan dari hasil tersebut memberitahukan bahwa :

1. Variabel Komitmen Organisasional (*Organisational Commitment*) menghasilkan angka Cronbach's Alpha lebih tinggi dari angka batas yaitu  $0.876 > 0,60$  sehingga kesimpulannya adalah variabel tersebut reliabel.
2. Variabel Budaya kerja (*work culture*) menghasilkan angka Cronbach's Alpha lebih tinggi dari angka batas yaitu  $0.759 > 0,60$  sehingga kesimpulannya adalah variabel tersebut reliabel.
3. Variabel Motivasi kerja (*work motivation*) menghasilkan angka Cronbach's Alpha lebih tinggi dari angka batas yaitu  $0.795 > 0,60$  sehingga kesimpulannya adalah variabel tersebut reliabel.
4. Variabel Kinerja inovasi (*innovation performance*) menghasilkan angka Cronbach's Alpha lebih tinggi dari angka batas yaitu  $0.896 > 0,60$  sehingga kesimpulannya adalah variabel tersebut reliabel

Keempat angka koefisien reliabilitas yang dihasilkan mengarah pada kesimpulan bahwa keseluruhan variabel maupun indikator dalam kuesioner pada studi ini adalah reliabel atau konsisten.

### 3. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	T hitung	Sig
Konstanta	10.609	2.269	.027
Komitmen Organisasional ( <i>organizational commitment</i> )	.474	3.812	.000
Budaya kerja ( <i>work culture</i> )	.797	2.716	.009
Motivasi kerja ( <i>work motivation</i> )	.614	2.318	.024
F hitung	35.116		
Sig F	0.000		
R square	0.653		

Kinerja inovasi Variabel Dependen  
(*innovation performance*)

Sumber : output IBM SPSS Statistics 25

Tabel 3 memperlihatkan Persamaan Regresi  $Y = 10.609 + 0,474(X_1) + 0,797(X_2) + 0,614 (X_3)$  memperlihatkan bahwa apabila satu dari variabel bebas mengalami perubahan angka sejumlah satu sementara variabel lainnya tetap, maka variabel dependen (kinerja inovasi (*innovation performance*)) akan berubah sejumlah angka koefisien (b) dari angka variabel bebas tersebut. Konstanta (a) sejumlah 10.609 memperlihatkan arti bahwa jika komitmen organisasional (*organizational commitment*) ( $X_1$ ), budaya kerja (*work culture*) ( $X_2$ ) dan motivasi kerja (*work motivation*) ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan secara bersama sama, variabel Kinerja inovasi (*innovation performance*) akan berubah sejumlah 10.609 satuan.

#### 4. Uji Normalitas

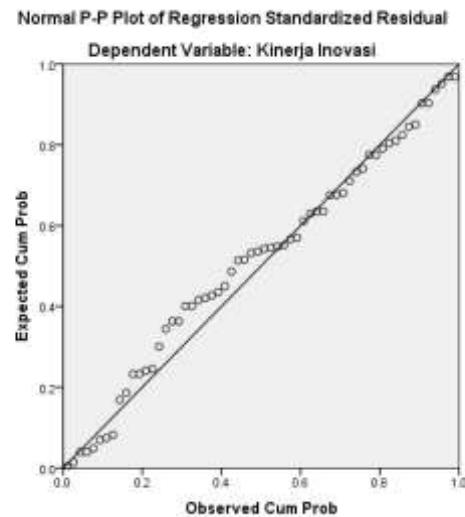
**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas**

**Kolmogorov - Smirnov**

	Sig
Unstandardized Residual	0.611

Sumber : output IBM SPSS Statistics 25

Uji normalitas pada tabel 4 dapat dilihat pada perolehan angka Asymp Sig (2-tailed) pada pengetesan Kolmogorov-Smirnov. Jika angka Asymp Sig (2-tailed) lebih dari 0,05, maka data dapat dikatakan memperlihatkan distribusi dengan normal. Tabel 4 memperlihatkan perolehan angka Asymp Sig (2-tailed) yaitu sebanyak 0,611 atau lebih dari 0,05 yang dapat dikatakan penyebaran data tersebut memperlihatkan distribusi normal.



**Gambar 2 Plot Regression**

Sumber : output IBM SPSS 25

Gambar 2 memperlihatkan bahwa titik-titik cenderung mengikuti garis diagonal sehingga data dalam model regresi ini memperlihatkan distribusi dengan normal.

#### 5. Uji Multikolinearitas

**Tabel 5 Hasil Uji Multikollienaritas**

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Komitmen Organisasional <i>(organizational commitment)</i>	.629	1.591	Tidak ditemukan multikolinearitas
Budaya kerja <i>(work culture)</i>	.437	2.290	Tidak ditemukan multikolinearitas
Motivasi kerja <i>(work motivation)</i>	.541	1.850	Tidak ditemukan multikolinearitas

Sumber : output IBM SPSS 25

Tabel 5 memperlihatkan keseluruhan variabel bebas mencapai angka tolerance lebih dari 0,10, dengan rincian variabel komitmen organisasional (*organizational commitment*) sejumlah 0,629, variabel budaya kerja (*work culture*) sejumlah 0,437, dan variabel motivasi kerja (*work motivation*) sejumlah 0,541. Tabel 4 juga memperlihatkan keseluruhan variabel mencapai angka VIF yang dibawah 10, dengan rincian variabel komitmen organisasional sejumlah 1,591, variabel budaya kerja (*work culture*) sejumlah 2,290, dan variabel motivasi kerja (*work motivation*) sejumlah 1,850. Hasil tersebut memperlihatkan kesimpulan bahwa ketiga variabel tersebut tidak mengalami gejala multikolinearitas sehingga variabel tersebut dapat dipakai dalam studi.

## 6. Uji Heterokedastisitas

### a. Uji Glejser

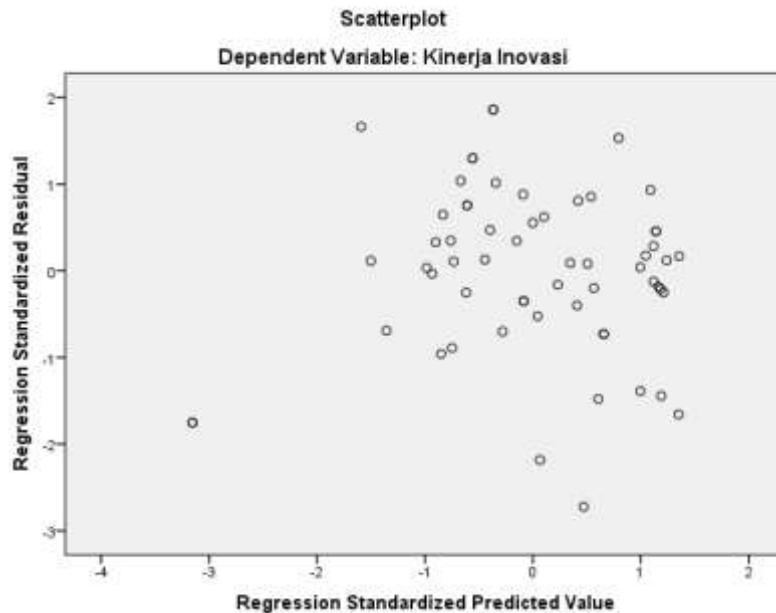
**Tabel 6 Hasil Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Sig	Keterangan
Komitmen organisasional <i>(organizational commitment)</i>	0.495	Tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas
Budaya kerja <i>(work culture)</i>	0.148	Tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas
Motivasi kerja <i>(work motivation)</i>	0.664	Tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas

Sumber : output IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil Uji glejser tabel 6 diatas, angka signifikansi dari seluruh variabel bebas yang dipakai dalam studi mempunyai angka yang lebih tinggi dari 0,05, dengan rincian variabel komitmen organisasional (*organizational commitment*) sejumlah 0,495, variabel budaya kerja (*work culture*) sejumlah 0,148, dan variabel motivasi kerja (*work motivation*) sejumlah 0,664. Hasil ini mengarah pada kesimpulan bahwa variabel tersebut dapat dipakai dalam studi karena tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

### b. Uji Scatterplot



**Gambar 3 hasil uji heteroskedastisitas**

Sumber : output IBM SPSS 25

Gambar 3 memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 baik pada sumbu X maupun sumbu Y. Kondisi ini memperlihatkan bahwa keseluruhan variabel tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

## 7. Uji Hipotesis

### a. Uji T (Parsial)

**Tabel 7 Hasil Uji T(Parsial)**

Variabel	T hitung	T tabel	Sig	keterangan
Komitmen organisasional <i>(organization al commitment)</i>	3.812	1.673	0.00	Memperlihatkan kontribusi signifikan
Budaya kerja <i>(work culture)</i>	2.716	1.673	0.00	Memperlihatkan kontribusi signifikan
Motivasi kerja <i>(work motivation)</i>	2.318	1.673	0.00	Memperlihatkan kontribusi signifikan

Sumber : output IBM SPSS 25

Dengan melihat tabel 7 dapat diketahui bahwa :

- Pengaruh Komitmen Organisasional (*organizational commitment*) bagi Kinerja inovasi (*innovation performance*) : Berdasarkan hasil tabel 7 diperoleh angka t hitung  $3,812 > t$  tabel  $1,673$  dengan angka signifikan  $0,00 < 0,05$  sehingga hal ini memperlihatkan H1 diterima yang berarti Komitmen Organisasional (*organizational commitment*)

memperlihatkan korelasi yang signifikan dan positif bagi Kinerja inovasi (*innovation performance*).

- b. Pengaruh Budaya kerja (*work culture*) bagi Kinerja inovasi (*innovation performance*) : Berdasarkan hasil tabel 7 diperoleh angka t hitung 2,176 > t tabel 1,673 dengan angka signifikan  $0,00 < 0,05$  sehingga hal ini memperlihatkan H2 diterima yang berarti Budaya kerja (*work culture*) memperlihatkan korelasi yang signifikan dan positif bagi Kinerja inovasi (*innovation performance*).
- c. Pengaruh Motivasi kerja (*work motivation*) bagi Kinerja inovasi (*innovation performance*) : Berdasarkan hasil tabel 4.15 diperoleh angka t hitung 2,318 > t tabel 1,673 dengan angka signifikan  $0,00 < 0,05$  sehingga hal ini memperlihatkan H3 diterima yang berarti Motivasi kerja (*work motivation*) memperlihatkan korelasi yang signifikan dan positif bagi Kinerja inovasi (*innovation performance*).

#### b. Uji F (Simultan)

Tabel 8 Hasil Uji F (Simultan)

F- statistik	Alpha	Keterangan
35.116	0.05	H4 diterima

Sumber : output IBM SPSS 25

Dari tabel 8 diatas dapat diidentifikasi bahwa variabel komitmen organisasional (*organizational commitment*), budaya kerja (*work culture*), dan motivasi kerja (*work motivation*) secara serentak memiliki kontribusi positif bagi kinerja inovasi (*innovation performance*). Hal ini didasarkan pada angka sig dari hasil uji menggunakan spss berangka 0,000 yang berarti lebih rendah dari 0,05 dan memiliki angka F 35.116 yang berarti lebih tinggi dari F tabel sejumlah 3,16 yang berarti berkontribusi positif. Sehingga dapat dikatakan bahwa H4 diterima.

#### c. Uji Koefisien Determinasi R2

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi R2

R-squared	Adjusted R-squared
.653	.634

Sumber : output IBM SPSS 25

Berdasarkan hasil tabel 9 diatas dapat dilihat angka R Square sejumlah 0,653. Dapat diidentifikasi bahwa variabel komitmen organisasional (*organizational commitment*), budaya kerja (*work culture*) dan motivasi kerja (*work motivation*) secara serentak memperlihatkan kontribusi bagi kinerja inovasi (*innovation performance*) sejumlah 0,653 atau 65,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain dari luar variabel yang digunakan dalam studi ini.

### PEMBAHASAN

#### 1. Pengaruh Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*) bagi Kinerja inovasi (*Innovation Performance*)

Hasil Uji hipotesis memberitahukan bahwa variabel organisasional (*organizational commitment*) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif bagi variabel kinerja inovasi

(*innovation performance*), yang mana hasil uji t memperlihatkan bahwa angka t hitung  $3,812 > t$  tabel  $1,673$  dan angka sig  $0,00 < 0,05$ . Ketentuan dalam uji ini dikatakan signifikan apabila angka signifikan lebih rendah dari  $0,05$ . Hasil ini didukung oleh studi yang dilaksanakan oleh Nguyen et al (2019) yang mana memperlihatkan pengaruh komitmen organisasi (*organizational commitment*) bagi inovasi kinerja (*innovation performance*) memperlihatkan hasil positif signifikan.

## 2. Pengaruh Budaya kerja (*Work Culture*) bagi Kinerja inovasi (*Innovation Performance*)

Hasil riset memperlihatkan bahwa variabel budaya kerja (*work culture*) memiliki kontribusi positif bagi kinerja inovasi, yang mana hasil pengetesan t memperlihatkan bahwa angka t hitung  $2,716 > t$  tabel  $1,673$  dan angka sig  $0,00 < 0,05$  maka variabel ini memiliki pengaruh yang positif bagi kinerja inovasi (*innovation performance*). Hasil ini didukung oleh studi yang dilaksanakan oleh (Anggeline et al., 2019) yang memperlihatkan bahwa pengaruh antara budaya kerja (*work culture*) berkontribusi positif signifikan bagi inovasi kinerja (*innovation performance*) karyawan.

## 3. Pengaruh Motivasi kerja (*Work Motivation*) bagi Kinerja inovasi (*Innovation Performance*)

Hasil riset memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja (*work motivation*) memiliki pengaruh positif bagi kinerja inovasi (*innovation performance*), yang mana hasil uji t memperlihatkan angka t hitung  $2,318 > t$  tabel  $1,673$  dan angka sig  $0,00 < 0,05$ . Sehingga dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja (*work motivation*) berkontribusi positif bagi kinerja inovasi (*innovation performance*). Hasil ini didukung oleh studi yang dilaksanakan oleh Wahyuni (2022) memperlihatkan bahwa motivasi mempunyai kontribusi positif bagi inovasi kinerja (*innovation performance*) PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya.

## 4. Pengaruh Komitmen Organisasional (*Organizational Commitment*), Budaya kerja (*Work Culture*), Motivasi kerja (*Work Motivation*) bagi Kinerja inovasi (*Innovation Performance*)

Hasil riset memperlihatkan bahwa variabel Komitmen Organisasional (*organizational commitment*), Budaya kerja (*work culture*) dan Motivasi kerja (*work motivation*) secara serentak memiliki pengaruh yang signifikan serta positif bagi kinerja inovasi, yang mana hasil uji F memperlihatkan angka F hitung  $35,116 > F$  tabel  $3,16$  dan angka sig  $0,00$  yang berarti lebih rendah dari  $0,05$  yang berarti berkontribusi positif. Hasil ini didukung oleh studi yang dilaksanakan oleh dilakukan oleh Nguyen et al., (2019) mengenai pengaruh komitmen organisasi (*organizational commitment*) bagi inovasi kinerja (*innovation performance*) memperlihatkan hasil positif signifikan. Kemudian studi (Anggeline et al., 2019) memperlihatkan bahwa pengaruh antara budaya kerja (*work culture*) berkontribusi positif signifikan bagi inovasi kinerja (*innovation performance*) karyawan. Selain itu studi lain yang dilaksanakan Wahyuni (2022) memperlihatkan bahwa motivasi mempunyai kontribusi positif bagi inovasi kinerja (*innovation performance*) PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Kantor Pusat Surabaya.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil dari pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Variabel komitmen organisasional (*organizational commitment*) memiliki kontribusi positif signifikan bagi kinerja inovasi (*innovation performance*), yang mana hasil

pengetesan t memperlihatkan bahwa angka t hitung  $3,812 > t$  tabel  $1,673$  dan angka sig  $0,00 < 0,05$ . Ketentuan dalam pengetesan ini dikatakan signifikan apabila angka signifikan lebih rendah dari  $0,05$  maka variabel ini memiliki pengaruh yang positif bagi kinerja inovasi (*innovation performance*).

2. Variabel budaya kerja (*work culture*) memiliki kontribusi positif signifikan bagi kinerja inovasi (*innovation performance*), yang mana hasil uji t memperlihatkan bahwa angka t hitung  $2,716 > t$  tabel  $1,673$  dan angka sig  $0,00 < 0,05$  maka variabel ini memiliki pengaruh yang positif bagi kinerja inovasi (*innovation performance*).
3. Variabel motivasi kerja (*work motivation*) memiliki pengaruh positif bagi kinerja karyawan, yang mana hasil pengetesan t memperlihatkan angka t hitung  $2,318 > t$  tabel  $1,673$  dan angka sig  $0,00 < 0,05$ . Sehingga dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja (*work motivation*) berkontribusi positif bagi kinerja inovasi (*innovation performance*).
4. Variabel Komitmen Organisasional (*organizational commitment*), Budaya kerja (*work culture*), dan Motivasi kerja (*work motivation*) secara serentak atau simultan memiliki pengaruh yang signifikan serta positif bagi kinerja inovasi (*innovation performance*), yang mana hasil pengetesan F memperlihatkan angka F hitung  $35.116 > F$  tabel  $3,16$  dan angka sig  $0,00$  yang berarti lebih rendah dari  $0,05$  yang berarti berkontribusi positif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amri, A., Ramadhi, R., & Ramdani, Z. (2021). EFFECT OF ORGANIZATION COMMITMENT, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study at PT. PLN (Persero) P3b Sumatera UPT Padang). *International Journal of Educational Management and Innovation*, 2(1), 88. <https://doi.org/10.12928/ijemi.v2i1.3183>
- Farisi, S. (2021). *The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Performance Mediated by Citizenship Behavior*. <https://doi.org/https://doi.org/10.32535/jicp.v4i2.1275>
- Fischer, C., Malycha, C. P., & Schafmann, E. (2019). The Influence of Intrinsic Motivation and Synergistic Extrinsic Motivators on Creativity and Innovation. *Frontiers in Psychology*, 10(FEB). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00137>
- Ilyasa, M., & Ramly, M. (2018). The Effect of Organization Culture, Knowledge Sharing and Employee Engagement on Employee Work Innovation. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(01). <https://doi.org/10.18535/ijsrm/v6i1.em09>
- Kurniawan, I. S., & Pratiwi, Y. I. (2021). MEMPERKUAT KINERJA INOVASI (INNOVATION PERFORMANCE): PERAN BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI INTRINSIK, DAN BERBAGI PENGETAHUAN. *Ekonomi & Bisnis*, 20(1). <https://doi.org/10.32722/eb.v20i1.4056>
- Martinez Serna, M. D. C., Vega Martinez, J. E., & Eternod Domenech, V. (2018). The influence of organizational commitment and learning orientation on innovation in SMEs. *Contaduría y Administración*, 63(3), 49. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1411>
- Mulyani, S., & Wijayani, D. R. (2017). Penerapan TQM dan Kinerja inovasi (innovation performance) bagi Kinerja Manajerial Industri Rokok Kabupaten Kudus. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 1(2). <https://doi.org/10.33603/jka.v1i2.697>
- Nguyen, V. T., Siengthai, S., Swierczek, F., & Bamel, U. K. (2019). The effects of organizational culture and commitment on employee innovation: evidence from

Vietnam's IT industry. *Journal of Asia Business Studies*, 13(4), 719–742.

<https://doi.org/10.1108/JABS-09-2018-0253>

Paaits, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.

<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>

Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174.

[https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)

Sukartini, G. L. P. &. (2022). *PENGARUH BUDAYA KERJA (WORK CULTURE) BAGI KINERJA PEGAWAI PADA KELURAHAN PEJAGALAN KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA* (p. 43).

Wahyuni, F. E. (2022). Pengaruh Kreativitas, Pengetahuan, dan Motivasi Bagi Inovasi kinerja (innovation performance). In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 10, pp. 98–109).

